



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE

UDHËZIM

Nr. 1 Datë: 01.03.2016, i ndryshuar

PËR

**KRIJIMIN, FUNKSIONIMIN DHE KOMPETENCAT E KOMISIONIT TË
RISTRUKTURIMIT PËR SHKAK TË MBYLLJES APO RISTRUKTURIMIT TË
INSTITUCIONIT**

Në mbështetje të gërmës “g”, të pikës 2, të nenit 7, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe të Vendimit nr. 125, datë 17/02/2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, Departamenti i Administratës Publike,

UDHËZON:

1. Elementët kryesorë proceduralë për krijimin dhe funksionimin, si dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit, janë sipas lidhjes bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij udhëzimi.
2. Me qëllim zbatimin e unifikuar të procedurës së krijimit dhe funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit, insitucionet e administratës shtetërore, në veprimtarinë e tyre duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në lidhjen bashkëlidhur.
3. Udhëzimi nr. 3, datë 14/04/2014, i Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit”, shfuqizohet.

Albana Koçiu
Drejtore Departamenti

I. PËRKUFIZIME:

1. Ristrukturim - ndryshim thelbësor i brendshëm i institucionit, proces riorganizimi, për arsye se:

- ka pasur ndryshime të misionit të institucionit;
- janë shtuar apo pakësuar vende pune dhe funksionet e institucionit;
- kanë ndryshuar kriteret e vendit të punës;
- kërkohet një rishpërndarje e ndryshme e burimeve të shtuara apo pakësuara për kryerjen e funksioneve.

2. Transferim – Transferimi apo lëvizja (zhvendosja) e përhershme e nëpunësit civil nga një pozicion në një tjetër pozicion pune në shërbimin civil brenda së njëjtës kategori.

II. KRIJIMI DHE FUNKSIONIMI I KOMISIONIT TË RISTRUKTURIMIT

1- Jo më vonë se dy ditë pas hyrjes në fuqi të aktit që ka miratuar mbylljen apo ristrukturimin e institucionit, nëpunësi më i lartë civil në institucionin në të cilin është/janë nëpunësi/t i/të emëruar në pritje për transferim, i kërkon njësisë përgjegjëse (DAP), nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit.

1/1. Në rastin e shkurtimit/mbylljes/shkrirjes së ministrive, komisioni i ristrukturimit ngrihet nga Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse, jo më vonë se dy ditë nga hyrja në fuqi e urdhrin të Kryeministrit për miratimin e strukturës dhe organikës së ministrisë/ministrive të reja, pa kaluar në procedurën e përcaktuar në pikën 1 të këtij kreu.

2. Njësia përgjegjëse (DAP), brenda 2 ditëve nga marrja e kërkesës krijon Komisionin me përbërje sipas rastit, sa vijon:

a. Rasti i parë: Ristrukturimi i Kryeministrisë apo ministrive të linjës

Komisioni i Ristrukturimit përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i Kryeministrisë apo ministrisë që po ristrukturohet;
- Drejtuesi i njësisë ku bën pjesë menaxhimi i burimeve njerëzore në Kryeministri apo ministrinë që po ristrukturohet;
- Një përfaqësues nga njësia përgjegjëse (DAP).

a/1. Shkurtimi/mbyllja/shkrirja e ministrive

Komisioni i ristrukturimit përbëhet nga 3 anëtarë:

- një përfaqësues nga njësia përgjegjëse (DAP);
- 2 përfaqësues të ministrive që preken nga procesi, të përzgjedhur nga njësia përgjegjëse (DAP) ndërmjet rradhëve të nëpunësve civilë të ministrive që preken.

b. Rasti i dytë: Ristrukturimi i institucioneve qendrore në varësi të Kryeministrit apo ministrave të linjës

Komisioni i Ristrukturimit përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit mëmë nga varet institucioni që po ristrukturohet (Kryeministrit në rastin e varësisë së Kryeministrit apo ministrit në rastin e institucioneve në varësi të ministrave);
- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit që po ristrukturohet;
- Një përfaqësues nga njësia përgjegjëse (DAP).

c. Rasti i tretë: *Mbyllja apo bashkimi i institucioneve qendrore në varësi të Kryeministrit apo ministrave të linjës*

Komisioni i Ristrukturimit përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit mëmë nga varet institucioni që po mbyllet apo bashkohet (Kryeministrit në rastin e institucioneve në varësi të Kryeministrit, apo ministrit në rastin e institucioneve në varësi të ministrave të linjës);
- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit me të cilin është bashkuar institucioni i mbyllur, apo ku kanë shkuar funksionet e institucionit;
- Një përfaqësues i njësies përgjegjëse (DAP).

ç. Rasti i katërt: *Ndarja e institucionit qendror në varësi të Kryeministrit apo ministrave të linjës*

Komisioni i Ristrukturimit përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit mëmë nga varet institucioni që po ndahet (Kryeministrit në rastin e institucioneve në varësi të Kryeministrit, apo ministrit në rastin e institucioneve në varësi të ministrave të linjës);
- Nëpunësi më i lartë civil i njërit prej institucioneve në të cilat institucioni i mëparshëm është ndarë (sipas përcaktimit të njësies përgjegjëse);
- Një përfaqësues i njësies përgjegjëse (DAP).

d. Rasti i pestë: *Ristrukturimi apo mbyllja e degëve/drejtorive/zyrave rajonale apo vendore*

Komisioni i Ristrukturimit përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit mëmë nga varet dega/drejtoria/zyra rajonale apo vendore;
- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit rajonal që po ristrukturohet apo mbyllet;
- Një përfaqësues i njësies përgjegjëse (DAP).

3. Komisioni i Ristrukturimit drejtohet nga përfaqësuesi i DAP.

4. Komisioni i Ristrukturimit ka për detyrë:

- a) të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese;
- b) t'i propozojë njësies përgjegjëse (DAP), transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike, sipas precedentës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013;
- c) Të vlerësojë dhe të marrë vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsyet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për

nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe t’ia dërgojë këtë vendim njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Në pamundësi të transferimit të nëpunësve në pozicione të lira që i përkasin të njëjtit sistem ministror ku nëpunësi ka qenë i emëruar, Komisioni i propozon njësisë përgjegjëse (DAP) transferimin e tij, në një pozicion të lirë në një institucion tjetër të shërbimit civil. Pozicionet e lira, së bashku me kriteret e veçanta të tyre i vihen në dispozicion Komisionit, nga Departamenti i Administratës Publike.

5. Komisioni detyrohet të fillojë shqyrtimin administrativ për mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, brenda 2 ditëve nga data e nxjerrjes së aktit të krijimit të Komisionit nga njësia përgjegjëse (DAP).

6. Nëpunësi më i lartë civil i institucionit ka për detyrë t’i paraqesë Komisionit të gjithë dokumentacionin e nevojshëm për çdo nëpunës që i nënshtrohet procesit të transferimit, që përfshin:

- a) Përshkrimet e punës së pozicioneve të ristrukturuara, si dhe ndryshimin e kriterëve specifike;
- b) Dosjen personale të nëpunësve në pritje për transferim;
- c) Vërtetimin e vendbanimit të nëpunësit, të çertifikuar nga organet kompetente.

7. Komisioni në punën e tij asistohet nga Sekretaria Teknike. Funkcionet e Sekretarisë Teknike i kryen njësia e personelit të institucionit ku po kryen veprimtarinë Komisioni.

8. Komisioni i Ristrukturimit, për marrjen e vendimit përfundimtar ndjek hapat si vijon:

Hapi 1

Krahasimi i strukturës së re me strukturën/strukturat ekzistuese, për të evidentuar:

- Njësitë organizative të krijuara rishtas, ato që suprimohen dhe ato që ndryshojnë;
- Pozicionet që preken nga ristrukturimi, ato që krijohen dhe ato që suprimohen.

Hapi 2

Verifikimi i përshkrimeve të punës për të:

- evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion;
- përgatitur listat me grupet e pozicioneve bazuar në kriteret e veçanta.

Hapi 3

Verifikimi i dosjeve personale të nëpunësve civilë të institucionit/institucioneve për të:

- evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimmarrja, të cilët janë përvoja, arsimit, vlerësimi i arritjeve;
- përgatitur listat e grupeve të nëpunësve bazuar në të dhënat e tyre personale në lidhje me arsimin dhe përvojën në punë. Për secilin nga nëpunësit civilë duhet të evidentohet dhe të mbahen shënime edhe në lidhje me vlerësimin e arritjeve;
- verifikuar nëpunësit me largësi vendbanimi më shumë se 45 km nga institucioni;
- verifikuar nëpunësit civilë me probleme shëndetësore të vërtetuar me raportin përkatës mjekësor.

Hapi 4

Krahasimi dhe vlerësimi i informacionit të mbledhur në hapat e mësipërm (informacionit për nëpunësit civilë dhe informacionit për pozicionet e punës) për të vendosur mbi:

- Transferimin e përhershëm (sistemimin në strukturën e re);
- Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit/mbylljes së institucionit.

Për secilin nga grupet e pozicioneve të punës të krijuar mbi bazën e kritereve të veçanta komisioni do të marrë në shqyrtim për të vlerësuar për transferim në këto pozicione, vetëm nëpunësit civilë që plotësojnë kriteret.

9. Komisioni pas shqyrtimit, verifikimit dhe vërtetimit të akteve, për çdo nëpunës në pritje për transferim, liston:

- a) nëpunësit e vërtetuar me probleme shëndetësore;
- b) nëpunësit me largësi mbi 45 km nga qendra e banuar.

10. Komisioni merr vendim për transferimin e nëpunësve apo përfundimin e marrëdhënies së tyre në shërbimin civil, bazuar në Metodologjinë e Vlerësimit dhe Sistemin e Pikëzimit të shpjeguar në aneksin nr. 1, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij udhëzimi.

11. Fillimisht Komisioni merr vendim për nëpunësit me probleme shëndetësore.

12. *Shfuqizuar*

13. Vendimet kanë karakter individual.

14. *Shfuqizuar*

15. Mbledhja e Komisionit dhe vendimmarrja është e vlefshme kur marrin pjesë të gjithë anëtarët e Komisionit. Vendimi i propozimit të transferimit të nëpunësit/ve civil/ë dhe vendimi për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit merret me shumicë votash.

16. Pas këtij procesi Komisioni, brenda 15 ditësh nga momenti i krijimit të tij:

- i propozon njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin e nëpunësit/ve në një nga pozicionet e lira sipas procedurave më sipër;
- i dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit sipas procedurave më sipër.

17. Komisioni i Ristrukturimit, duhet ta shoqërojë vendimin e propozimit për transferimin e nëpunësit/ve në një nga pozicionet e lira dhe vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, me praktikën mbi bazën e së cilës është marrë vendimi.

18. Njësia përgjegjëse (DAP), brenda 10 ditëve nga data e marrjes së propozimit nga Komisioni i Ristrukturimit, pasi shqyrton aktet, merr vendimin për transferimin e nëpunësit civil, ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi ligjore të dukshme, të cilat kanë

ndikuar direkt në vendimmarrje. Komisioni duhet të shqyrtojë dhe të ridërgojë propozimet në DAP, brenda 5 ditëve nga kthimi i dokumentacionit.

19. DAP ia njofton vendimin e transferimit nëpunësit civil që transferohet dhe merr mendimin e tij me shkrim, brenda 5 ditëve nga data e njoftimit.

20. Nëpunësi ka të drejtë të refuzojë vendimin dhe të dëgjohej nga njësia përgjegjëse (DAP), brenda 5 ditëve nga data e marrjes së njoftimit për vendimin, vetëm në rast se:

- a) Gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur;
- b) Vendi ku transferohet gjendet më shumë se 45 km larg nga vendbanimi i nëpunësit civil.

21. Njësia përgjegjëse (DAP) verifikon shkaqet e refuzimit dhe mund të revokojë vendimin, nëse vërteton njërin prej dy rasteve të sipërcituara, duke i rikthyer aktet për rivlerësim Komisionit të Ristrukturimit. Komisioni brenda 5 ditëve nga marrja e akteve për rivlerësim, duhet t'i propozojë njësisë përgjegjëse (DAP) transferimin e ankuesit në një pozicion pune të përshtatshëm për kushtet e gjendjes shëndetësore apo të vendbanimit.

22. Nëpunësi ka të drejtën e ankimit sipas legjisllacionit në fuqi.

METODOLOGJIA E VLERËSIMIT DHE SISTEMI I PIKËZIMIT

Vendimmarrja e Komisionit të Ristrukturimit bazohet në një sistem pikëzimi, i cili do të mundësojë vlerësimin me pikë të kriterëve kyç në procesin e ristrukturimit, si vijon:

- Arsimimi;
- Përvoja në pozicionin aktual, pozicione të ngjashme dhe në tërësi në shërbimin civil.

Në rastin e nëpunësve civilë me pikë të barabarta i jepet prioritet nëpunësit që në mënyrë kumulative:

- nuk ka masë disiplinore në fuqi për shkelje të rënda;
- ka vlerësimet me të larta në tre vitet e fundit dhe;
- ka më shumë trajnime/specializime (jo diploma të nivelit universitar) të lidhura me fushën e pozicionit për të cilin po gjykohet;
- ka vlerësimin më të mirë për testimin e fundit për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë (në rastet kur ky kriter mund të vlerësohet për të gjithë nëpunësit civilë që janë objekt i këtij gjykimi).

Nëse përsëri kemi një barazim apo pamundësi përzgjedhjeje, atëherë përzgjidhet nëpunësi civil me përvojën më të madhe në pozicionin për të cilin po gjykohet, ose në pozicione të njëjta apo të ngjashme.

Në çdo rast nëpunësit civilë të cilët do të vlerësohen dhe krahasohen me njëri tjetrin janë ata nëpunës që plotësojnë kriteret përkundrejt pozicionit për të cilin po gjykohet.

Metodologjia dhe sistemi i pikëzimit, për nëpunësit që plotësojnë kriteret vlerëson në mënyrë prioritare arsimimin, kualifikimet dhe përvojat përkatëse në shërbimin civil.

Arsimimi

Në lidhje me kriterin e arsimimit do të vlerësohet me pikë çdo lloj arsimimi shtesë mbi nivelin minimal të arsimit që kërkohet nga pozicioni i punës, e konkretisht:

- a. Një nivel më i lartë diplome në të njëjtën fushë ose të ngjashme (psh kriteri i nivelit të diplomës është “bachelor” dhe nëpunësi ka diplomë të nivelit “master profesional”);
- b. Dy nivele më të larta diplome në të njëjtën fushë ose fusha të ngjashme (psh kriteri i nivelit të diplomës është “bachelor” dhe nëpunësi ka diplomë të nivelit “master shkencor”; ose niveli i diplomës është “master profesional” dhe nëpunësi ka diplomë “postmaster” ose të barazvlefshme);
- c. Gradë arsimore shtesë (postmaster, doktoraturë, titull shkencor etj), si vijon:
 - c/1. nëse grada është në fushën e lidhur me pozicionin për të cilin po gjykohet;
 - c/2. në çfarëdolloj fushe;
- d. Arsim shtesë (bachelor, master profesional, master shkencor) përveç parashikimeve në pikat “a” dhe “b”, të ndara në:
 - d/1. diplomë shtesë në fushën e lidhur me pozicionin për të cilin po gjykohet;
 - d/2. diplomë shtesë në çfarëdolloj fushe.

Pikët për kriterin e arsimit shtesë në krahasim me kriterin e pozicionit të punës, sipas shpjegimit më sipër paraqiten si në tabelen më poshtë:

Master Profesional (pikë)	Master Shkencor (pikë)	Postmaster/Doktoraturë/Titull shkencor		Arsim shtesë Bachelor/Master profesional/Master shkencor	
		Në cfarëdolloj fushe (pikë)	I lidhur me fushën e pozicionit për të cilin po gjykohet (pikë)	Në cfarëdolloj fushe (pikë)	I lidhur me fushën e pozicionit për të cilin po gjykohet (pikë)
3	7	2	10	2	10

Përvoja

Përvoja e punës vlerësohet duke iu referuar tre komponentëve:

- Përvojës në përgjithësi në shërbimin civil;
- Përvojës së punës në pozicione të ngjashme në shërbimin civil me pozicionin për të cilin po gjykohet. Me pozicione të ngjashme kuptohen pozicionet e punës me përshkrimin të përafërt, (psh. pozicioni për të cilin po gjykohet është “Drejtor i Drejtorisë së Financës në ministrinë e Turizimit dhe Mjedisit”; pozicioni i ngjashëm është pozicioni “Drejtor i Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm në secilën prej ministrive”);
- Përvojës së punës në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta të shërbimit civil me pozicionin për të cilin po gjykohet. Me pozicione të njëjta do të kuptojmë pozicionet me përshkrimin të njëjtë pune, (psh. pozicioni për të cilin po gjykohet është “Drejtor i Drejtorisë së Financës në ministrinë e Turizimit dhe Mjedisit”; pozicioni i njëjtë është pozicioni “Drejtor i Drejtorisë së Financës në secilën prej ministrive”).

Gjithashtu, për të vlerësuar këta tre komponentë, secili prej tyre gjykohet për tre intervale kohore, konkretisht:

- a. Përvojë pune në shërbimin civil, sipas intervaleve kohore:
 - a/1. Deri në 3 vjet;
 - a/1. Mbi 3vjet deri në 6 vjet;
 - a/3. Më shumë se 6 vjet.
- b. Përvojë pune në pozicione të ngjashme në shërbimin civil me pozicionin për të cilin po gjykohet, sipas intervaleve kohore:
 - b/1. Deri 3 vjet;
 - b/2. Mbi 3 vjet deri në 6 vjet;
 - b/3. Më shumë se 6 vjet.

c. Përvojë pune në pozicionin për të cilin po gjykohet, sipas intervaleve kohore:

c/1. Deri në 3 vjet;

c/2. Mbi 3 vjet deri në 6 vjet;

c/3. Më shumë se 6 vjet.

Sipas kësaj metodologjie janë përcaktuar:

- 5 pikë për vjetërsi deri në 3 vjet në shërbimin civil në çfarëdolloj pozicioni;
- 10 pikë për vjetërsi deri në 3 vjet në shërbimin civil në pozicione të ngjashme me pozicionin e punës për të cilin po gjykohet;
- 15 pikë për vjetërsi në shërbimin civil në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta me pozicionin për të cilin po gjykohet.

Për kalimin nga intervali i vjetërsisë deri në 3 vjet, në intervalin pasardhës kohor secili prej komponentëve shtohet me nga 1 (një) pikë duke filluar nga intervali paraardhës.

Më poshtë paraqitet tabela me pikë për secilin nga komponentët sipas intervaleve kohore:

Intervali kohor	Përvoja në çfarëdolloj pozicioni në shërbimin civil (pikë)	Përvoja në shërbimin civil në pozicione të ngjashme me pozicionin për të cilin po gjykohet (pikë)	Përvoja në shërbimin civil në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta me pozicionin për të cilin po gjykohet (pikë)
Deri në 3 vjet	5	10	15
Mbi 3 deri në 6 vjet	6	11	16
Mbi 6 vjet	7	12	17

Bazuar në kombinimet e përvojave të punës së nëpunësve civilë në pozicione dhe nivele të ndryshme të shërbimit civil, pikët përfundimtare të vlerësimit sipas intervaleve kohore për kriterin e përvojës paraqiten në tabelat më poshtë:

1	Nëpunës civil me përvojë në shërbim civil deri në 3 vjet nga të cilat:	pikë
1.1	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	30

1.2	Deri në 3 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	15
-----	--	-----------

2	Nëpunës civil me përvojë në shërbim civil mbi 3 deri në 6 vjet, nga të cilat:	pikë
2.1	Mbi 3 deri në 6 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	33
2.2	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet dhe mbi 3 deri në 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	32
2.3	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	31
2.4	Mbi 3 deri në 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	17
2.5	Deri në 3 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	16

3	Nëpunës civil me përvojë në shërbim civil mbi 6 vjet	pikë
3.1	Mbi 6 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	36
3.2	Mbi 3 deri në 6 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet dhe mbi 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	35
3.3	Mbi 3 deri në 6 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	34
3.4	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet dhe mbi 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	34
3.5	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet dhe mbi 3 deri në 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	33

3.6	Deri në 3 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin po gjykohet.	32
3.7	Mbi 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	19
3.8	Mbi 3 deri në 6 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	18
3.9	Deri në 3 vjet në pozicion të ngjashëm me pozicionin për të cilin po gjykohet.	17